Şişli şubemiz kuruldu

3 Aydan fazla zamandanberi 10 dan fazla temsilci ile İdare edilen Şişli Teşkilâtı uzun za - mandanberi izhar edilen temen - nilere uyularak Şube halini almış ve Şişli Şubemiz de faaliyete geçmiştir.

Gerçekten 3000 den fazla işçinin MADEN - İŞ kolunda çalıştığı bu bölgenin kaydettiği gelişme karşısında bu karar işçiler ve üyeler tarafından büyük memnuniyetle karşılanmıştır.

Şube müteşebbis İdare Kurulu şu şekilde kurulmuştur: Adnan Arkın, Başkan; Halit Üzülmez, Başkan Vekili; Ali Satılmış, Sekreter; İhsan Balcan, Mustafa Demir, Artin Boz ve Salim Ülkü.

Bu münasebetle yeni seçilen Şişli Müteşebbis Heyetine candan başarılar dileriz.



5 MART 1960 C. TESİ

MADEN-İŞ

Birlikten Kuvvet Doğar

MADEN'İŞ GELECEK SAYIDA BÜYÜK yeniliklerle çıkıyor

YIL: 4 — SAYI: 41 ON BEŞ GÜNDE BİR ÇIKAR FİATI : 15 Kuruş

Istanbul İşçi Sendikaları Birliği Genel Kurulu Bugün Toplanıyor

İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Genel Kurulu 5—6 Mart tarihinde toplanacaktır. Bu münasebetle 1958 — 1960 Devresi Faaliyet Raporu basılarak dağıtılmıştır; Raporda çeşitli konulara dokunulmakta ve bu arada Çaışma Vekili ile olan temaslar bölümünde aynen şöyle lenilmektedir:

"a) Çalışma Vekili ile olan temaslar:

Çalışma Devremiz içinde Çalışma Vekâletini temsil eden Sayın Hayrettin Erkmen ve Sayın Halûk Şaman ile İdare Heyeti olarak Ankara ve İstanbulda muhtelif temaslarımız olmuş ve bu temaslardan senelerden beri üzerinde durduğumuz ana davalar kendilerine aksettirilmiştir. Bu toplantılarda bizlere büyük bir alâka gösterilmiştir.

Her toplantıda ileri sürdüğümüz dilek ve taleplerin en başında yer alan, GREV, Kollektif İş Akdi, Ücretli İzin, Sendikâlar Kanunu nun tadili ve ücret seviyelerinin hayat şartlarına paralel bir şekilde ayarlanması ve bu hususun bir sisteme bağlanması daimi vaatler arasında bulunduğu halde daha hiç birisi tahakkuk safhasına girmemiştir.,,

Toplantının gündeminde Ana nizamnamenin tadili hususu da vardır. Ana Nizamnamede yapılacak değişiklikler başından Umumi Heyetten tek dereceli seçimle, gizli reyle ve ekseriyetle Birlik Başkanının ve Genel Sekreter - Veznedarın seçilmesi ve bu kimselerin ücretli olarak bütün mesailerini Birlik faaliyetlerine hasretmeleri gelmektedir. Bunların ücretini bütçe ile Umumi Heyet tâyin edecektir. Başka bir önemli değişiklik teklifi de, Birliğe dahil olan her sendikanın, hükmi şahıs olarak ayda vereceği 10 lira dışında Sendikada kayıtlı ve aidatını veren her üyesi için de ayrıca ayda 10 kuruş aidat ödemesi meselesidir; bu miktar asgari olup üye Sendika Umumi Heyetinin kararı ile yükseltilebilir.

Bu ve diğer tadilât ile Birlik faaliyetini ilgilendiren diğer meselelerin görüşüleceği toplantı sendikacılar arasında merakla beklenmekte ve hayli hareketli geçeceği tahmin edilmektedir.

Türmasan Fabrikası işçilerinin Teşekkürü

TÜRK İŞÇİSİ KADİRŞİNASTIR

Herzaman şikayet edecek değiller ya! Modern metotlar la çalışan ve işçinin hakkını herşeyin üstünde tutan Türkiye Maden—İş Sendikası idarecilerinin en büyük mü kafatları işte bu gibi şük ran hareketleridir.

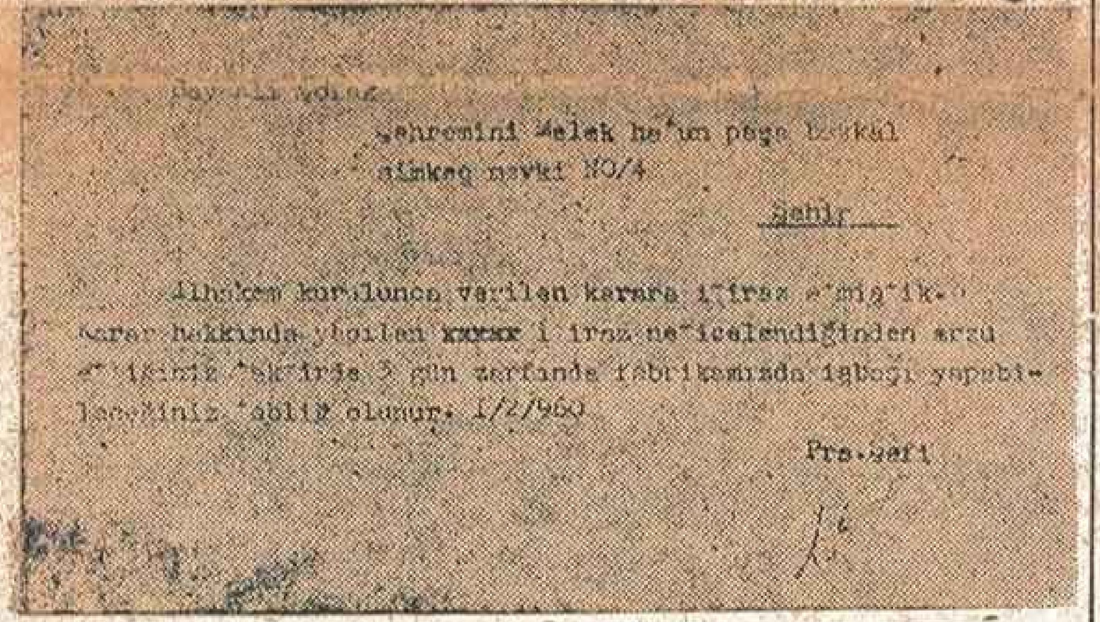
Eyüpte bulunan Turma son çivi fabrikasında çalışan işçilerden bir grupdan alınan telgraf aynen aşağı ya çıkarılmıştır:

(Eyüpteki Türmason çivi Fabrikasında 50 arkadaşla toplantı yaparak en büyük davamızda başta Genel Başkan Kemal Türkler olmak üzere bütün vazifeli lere gösterdikleri büyük yardım ve alakadan dolayı teşekkür eder, şükranlarımızı bildiririz.

İşçiler adına Eyüp Bahri ye Türmason çivi fabrikasından Mustafa Erçetin.)

GENERAL DİKİŞTE SENDİKALILARA BASKI

Sendika işi başardı



Şehremini Melek he'un paşa Sokak
sinkaş mevki 30/4
Şehir

... kurulunca verilen karara itiraz ettiğiniz karar hakkında yapılan xxxxx itiraz neticelendiğinden arzu ettiğiniz takdirde 3 gün zarfında fabrikamızda işbaşı yapabileceğinizi tebliğ olunur. 1/2/960

Pro.Serf

General Dişik Makinası Fabrikasında ihtilâf temsilcileri iken Sendika temsilcilerinden Ali Sezer, ve bir bir kanuni sebeb yokken işlerine son verildiği bildirildi. 1.8.1959 tarihinde durumdan bilgi edinen Sendika Merkezimiz derhal faaliyete geçerek adı geçen temsilcilerin işlerine iadeleri için durumu İstanbul İl Hakem Kuruluna getirdi. İl Hakem Kurulu 25.11.1959 tarihinde verdiği karar ile bu işçilerin işlerine verilmesi ile arada geçen zamanlara ait ücretlerini ve öbür haklarının ödenmesini bildirdi.

Bunu yeter görmeyen General Dikiş Makinası Fabrikası bu karar kendilerine bildirildiği halde işçileri işlerine vermedi ve ücretlerini ödemedi.

Hakkın ortaya çıkmasını sağlamak için kurulmuş olan Türkiye Maden — İş he

(Devamı 4. de)

Kazım Narmanlı and visitors photo caption:

GEÇMİŞ OLSUN: Maden - İş, zaman zaman hasta üyelerini, evinde veya hastahanede ziyaret etmekte, şikâyetlerini dinlemektedir. Yukarıda bir hasta işçinin arkadaşları ve Genel Başkan Vekili Kâzım Narmanlı (sağda) ın ziyareti sırasında görüyorsunuz.

TÜRK İŞÇİLERİNİN BÜYÜK İHTİYACI

İşsizlik Sigortası

Ciddi ve uzun işsizliğin ortaya koyduğu derin tutumsal (iktisadî) ve toplumsal kötülükleri önlemek amacı ile dünyanın hemen her yanında hükûmetler çeşitli yollara başvurmuşlardır. Demokratik devletlerde bu yolların hepsi bir yere çıkar: Serbet, özel teşebbüse dayanan tutumsal hayatı değiştirmeden toplum tutumunda düzenliliği sağlamak.

Başvurulan bu yolların başında İŞSİZLİK SİGORTASI gelir.

İŞSİZLİK SİGORATSI NEDİR?

İşsizlik Sigortası işsiz kalan işçilerin, belli şartları yerine getirmeleri halinde onları ücretsiz dolaşmaktan koruyan bir sandık demektir. Yani bu gibi işçilerin ücretlerinin belli bir parçası issiz kalacakları süre le için sigorta edilmiş demektir. İşçiler çalışırlarken Sigorta tarafından toplanan para işsiz kaldıkları zaman onlara öednir. Bir işçinin kendi başına uzun işsizlik devrelerini karşılayarak kadar para toplaması çok zorduk. Bir yanda birikmiş parası olsa bile bu parayı başka ihtiyaçları için kullanmak isteyecektir.

İşsizlik Sigortası her şeyden önce insansal bir amaç güder: İşçileri ve ailelerini perişan olmaktan, işsizliğin maddî ve manevî sıkıntılarından korumağa çalışır.

Tutumsal amacı da vardır İşsizlik Sigortasının: İş hayatının iyi gitmediği, alış — verişin azaldığı dönemlerde satınalma gücü sağlar.

Bütün sanayi memleketlerinde ve sanayinin çok ileri olmadığı br çok memleketlerde de devlet işsizliğe çare bulmayı bir toplumsal ödev sayarak İşsizlik Sigortasını "Toplumsal, sigortalar arasına koymuştur. Buna toplumsal sigorta denilmesinin nedeni devlet tarafından yöneltilmesi ve özel kişilerin

(Devamı 4. de)

PERFEKTÜPTE MESAİ NEDEN FAZLA NORMAL MESAİ 8 SAATTİR

Topkapı'da, Maltepe'de kurulu Perfektüp Tüp Fabrikasındaki gece bekçilerinden birine çalıştığı işyerinde 14 saatlik mesai tespit edildiği öğrenilmiştir. Gerçekten 1 Haziran 1959 gününden itibaren değişmesi gereken statü halâ değiştirilmemiştir. Bu bekçinin normal mesaisinin 8 saate indirilmesi ve 1 Haziran 959 tarihinden bu yana birikken fazla mesaisinin ödenmesinin sağlanması için İstanbul Bölge Çalışam Müdürlüğüne yazılmıştır.

Neticeini merakla bekliyoruz.

ELEKTROMETAL SANAYİ VE TİCARET ŞİRKETİNDE RESİMLİ RÖPORTAJ

(Bugün 3. sayfada)

Dünyada ve Bizde

Sendika Kurma ve Teşkilâtlanma Hakkı

İşçilerin ve işverenlerin sendika ve benzeri kurumlarda teşkilâtlanmaları modern sanayi toplumunun en önemli özelliklerinden biridir. Bu kurumların insanların bir bütün olarak yaşayışları üzerindeki etkisi doğrudan doğruyadır ve çok kesindir. Bir çok ülkelerde toplumsal ve tutumsal (ekonomik) hayatta derin izler bırakırlar, ve bazı bazı da tutumsal siyasal ve toplumsal sisteme biçim vermişlerdir.

Bundan ötürü, sendika hareketinin incelenmesinin işçilerin öğretim programında orta yeri tutması doğaldır (tabiidir), çünkü bu kurumların hangi şartlar altında kurulduklarını ya da kurulacaklarını bilmek çok önemlidir. Bunun gibi, günümüzde bunlara tanınan görevleri tam olarak ve bağımsızlık içinde yerine getirebilmeleri için ganri şartların gerektiğini de bilmek büyük önem taşır. Kısacası: Sendikaların tam zir bağımsızlık içinde kurulmaları ve işçileri teşkilâtlandırmaları için ne gibi haklar tanınmalıdır onlara?

Ülkelerin çoğunluğunda işçi ve işveren sendikaları tutumsalı siyasal ve toplumsal bünyenin ayrılmaz bir parçası olmuşlardır, ya da olmak yolundadırlar. Doğaldır ki böyle yeni bir hareket eski bünyeye hemen kabul ettirilsin ya da otomatik olarak yerini bulsun mümkün değildir. İster istemez buna karşı çıkacaklar ve bazan düşmanca karşı ko

(Devamı 3. de)

Silâhtarağa Müteşebbis hey'eti kuruldu

Son Kongre yapıldıktan bu yana eski İdare Kurulu gerektiği gibi çalışamadığı için ve İdare Kurulu azaldığı için Genel İdare Kurulu takviye edilmesine karar verilerek adları aşağıda bulunan üyelerle yeni Müteşebbis Heyet teşekkül etmiştir. Şube Kongresine kadar işler bu heyet tarafından tedvir edilecektir.

Nurettin Kalpcan, Ziya Civan, Hasan Şahin, Mehmet Şahin, Sabri Kıruş, Selim Özdemir.

TÜRKİYE'DE İLK KEZ

KOLLEKTİF MUKAVELE ÖRNEĞİ

(TÜRKİYE MADEN - İŞ SENDİKASI ARAŞTIRMA VE EĞİTİM DAİRESİ TARAFINDAN HAZIRLANMIŞTIR.)

(Geçen sayıdan devam)

E — İŞVEREN AYIRIM YAPMAYACAK

Ne işveren ne de vekilleri bir işçinin sendikalı olması bakımından işçiler arasında ayırım yapmıyacak, bu sebebden işçilere az iş vermek, başka iş vermek gibi baskılarda bulunmayacaktır.

F — SENDİKA AYIRIM YAPMAYACAK

Ne sendikaı ne sendika mümessilleri ne de işçiler herhangi bir işçi sendikalı ya da sendikalı değil diye ayırmayacak ve bu sebebler den bu gibi işçiler üzerinde baskı yapmıyacaklardır. Bu mukaveledeki maddeler bunun dışındadır.

G — GREV VE LOKAVT YASAK

Bu mukavele süresinde Sendika, işveren aleyhine yapılacak hiç bir grevi, iş temposunu isteyerek yavaşlatma hareketini ya da ne biçimde oulrsa olsun işverenin işini durdurma hareketini yaratmayacak, desteklemiyecektir. İşveren de bu mukavele süretince lokavt yapmıyacaktır.

H — YALAN BEYAN

Ne işveren ne de sendika öbürü ya da öbürünün mümessilleri ve vekilleri hakkında, ne surette olursa olsun, yalan beyanda bulunmayacaktır

(b) Günde onaltı saatten fazla çalıştığı zaman:

(c) Resmi tatil günlerinde:

(d) Pazar günleri.

C — TNIMLAMALAR (Tarifeler)

(1) "Ücretin ortalama miktarı" demek, fazla mesai ücretleri hariç, bordro da gösterilen sürede kazanılan miktarın bu süre için de gerçekten çalışan süreye bölünerek elde edilen miktar demektir.

(2) "İş günü" demek bir işcinin vardiyasına başlamasından sonra geçecek yirmi dört saate demektir.

(3) "İş haftası" demek, Pazartesi günü başlayan (üçüncü vardiyada ise Salı günü başlayabilir) ve biri birini kovalıyan yedi tane yirmi dört saatlik iş gününden meydana gelen hafta demektir.

D — GÖNÜLLÜ FAZLA MESAİ

İşveren bir işçiden fazla mesai yapmasını istiyorsa nedenini bildirmelidir, fakat hiç bir işçi, fazla mesai gerektiren özel bir iş kabul etmemişse, fazla mesai yapmak zorunda değildir. Fazla mesai işyerindeki her dairenin ya da kısmın işçileri arasında mümkün olduğu kadar eşit dağıtılacaktır. Yani bazı işçiler fazla mesai yapıp öbürleri fazla mesaisiz kalmayacaktır.

E — FAZLA MESAİNİN BİLDİRİLMESİ

Her işçinin yaptığı fazla mesai işyerinde asılarak bildirilecektir.

(Devamı 4. de)

MADDE 3 — ÇALIŞMA SAATLERİ, VARDİYALAR VE FAZLA MESAİ

A — ÇALIŞMA SAATLERİ

Olağan çalışma saatleri günde 8 saat ve haftada 48 saat olmak üzere haftada 6 gündür ve Pazartesi günü başlar (üçüncü vardiya Salı günü başlayabiilr.)

Olağanüstü çalışma saatleri İşveren tarafından (a) işin özel şartlarını karşılamak ya da (b) geçici bir durum icabı kabul edilen şartlardır.

İşveren yazın çalışma saatelrini bir saat ileri alabilirı yalnız bunun işeyrindeki işçilerin çoğunluğu ta

rafından kabul edilmesi gerekir. Bunun için oy gizli verilir ve seçimin düzenlenmesi ve seçimde bulunmak için sendikadan iki mümessil istenir.

B — FAZLA MESAİ

Hergün sekiz saat üstünde ve haftada kırksekiz saat üstünde ve Cumartesi ve Pazar günleri yapılan çalışma için fazla mesai ücreti aşağıdaki şekilde ödenir:

(1) YÜZDE ELLİ ZAM

İşçinin fazla mesai yaptığı zaman kazandığı saat ücretinin ortalama miktarının yüzde ellisi nispetinde zam aşağıdaki hallerde yapılır:

(a) Günde sekiz saatten fazla çalışırsa;

(b) Cumartesi günü çalışmışsa.

(2) YÜZDE YÜZ

İşçinin fazla mesai yaptığı zaman kazandığı saat ücretinin ortalama miktarının yüzde yüz nisbetinde zam aşağıdaki hallerde yapılır:

(a) Bir haftalık çalışmasının yedinci gününde:

Sendıka Haberleri — Sendıka Haberleri

LEVENT GAZOCAĞINDAN ŞİKÂYET DEVAM EDİYOR

NADİ DOĞANIN ÜCRETİ NİÇİN İNDİRİLDİ

Rami'de, Topçularda kurulu Levent Gaz ocağı Fabrikası işçileri zaman zaman Sendikamıza şikayete gelmektedirler. Bu kez de Nadi Doğan, yılbaşından önce işyerinde 400 tane gazocağı yaparak 250 lira haftalık aldığını fakat sendikalı olması yüzünden işveren yıl başından sonra haftalığını 100 liraya indirdiğini ileri sürmüş ve hakkının aranmasını ismiştir.

İşveren hakkında 7282 sayılı kanunla gerekenin yapılması ve yılbaşından beri eksiltilen haftalığının eksikliklerinin giderilerek kendisine tediyesinin sağlanması için Bölge Çalışma fMüdürlüğüne yazılmıştır.

ÇAKMAK FABRİKASINI İKAZ EDİYORUZ

Süleymaniye, Siyavuşpaşa sokakda Akseki Han'da kurulu Doğu Madeni Eşya Çakmak Fabrikasında ihtilaf dolayısı ile çıkarılan işçilerin yerine başka işçi alındığı ve çıkarılanların işe davet edilmedikleri iddia edilmektedir. Bilindiği gibi bu biçim hareket tamamı ile kanuna aykırıdır. Herşeyden önce çıkarılan işçilerin işe çağrılması gerekmektedir.

Bundan başka yeni alınan işlerin sözleşmeleri de dahili talimatnameye uymayan biçimde yapılmaktadır. İddia edildiği gibi bu işçilerin sözleşmesi dahili talimatnameden hariç olarak imzalattırılıyorsa durum kanuna aykırıdır.

Her iki durum da İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmiş ve Müfettişler yolu ile Fabrikada inceleme yapılması istenmiştir.

Türkiye Maden—İş Sendikası işçilerin hakkını vermeyen işverenlerin karşısına daima dikilerek onlara kanunun emrini göstermeyi ve onları doğru yola çağırmayı bir vazife edinmiştir.

DEMİR — ÇELİK SANAYİİ İÇİN 15 MİLYON DOLAR KREDİ

Vashington, 1 (DHA) — Karabük Demir — Çelik Tesislerimizin takviyesi ile istihsalinin arttırılmasını temin maksadiyle Birleşik Amerika'dan uzun vâde ile 15 milyon dolar yeni bir kredi alınmıştır.

İŞÇİ SİGORTALARI U. MÜDÜRLÜĞÜNÜN DİKKATİNE

BU HASTANIN HALİ NE OLACAKTIR

Maltepe'deki ARITAŞ Çivi fabrikası işçilerinden iken 15 ay önce Polinevrit hastalığına tutulan Sendika üyesi Halil GÜNDÜZ sigorta hastanelerindeki ayak tedavilerinden hiç bir fayda görmemiştir ve yarıbelinden aşağısını zorla sürüklemektedir. Bu üyemizin sigortaca bakılma süresi de dolmak üzere olduğundan hastalık durumunun kesin olarak tespiti ile gerekirse Avrupa'ya tedavisi ile oradaki hastanelerden birine gönderilmesi yolunun aranması için İşçi Sigortaları Kurumu Genel Müdürlüğüne yazılmıştır.

Biz de tekrar dikkatlerini çekeriz. Yazıktır, bir insanın hayatı bahse konudur.

BÖYLE MÜMESSİL SEÇİMİ OLUR MU? SÜNNETÇİOĞLU FABRİKASINDA YENİ SEÇİM OLMALI

Kemal Sünnetçioğlu Mekanik İmalât demir Çekme fabrikasında 20.10.1960 tarihinde yapılan işçi mümessili seçimi iş uyuşmazlıkları tahkim tüzüğü hükümlerine aykırı olarak yapıldığından yenileşmesi için İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaat edilmiştir. Sendikanın yaptığı bu müracaat önemle kovalanmaktadır.

Seçimde Geçici kurul ve sandık Başı kurulu aleni olarak yapılmamış ve içlerinde Sabri Satır'ın da bulunduğu 3 işçinin seçimlerde oy vermelerinin önüne geçilmiş ve bunlar ancak seçim bittikten sonra tekrar işe alınmışlardır.

İşçiler hâlen kimin müessil seçildiğinden de habersizdirler. Bölge Çalışma Müdürlüğünün bir kez de burada bu seçime dikkatlerini çekeriz.

ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ TESPİT YAPMALIDIR

Mecidiyeköy'de Saatçı Bayrında kurulu Tüp fabrikasından atılan işçilerin meselesinin iş mahkemesine gönderildiği İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından Sendikamıza bildirilmiştir.

Bu husula ilgili olarak verilen sendika cevabında işverenin, işçilerin kıdemlerini inkâr ettiği ve işçilerin kıdemleri bakımından mahkemeye tutamak sunabilmek için Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından bir tespit yapılması gerektiği bildirilmiş ve bu hususta ne düşündüğünün açıklanması rica edilmiştir. Tespit edilen bir kusur varsa sendikaya bildirilecektir.

Beraber Öğrenelim

KAVEL — KABLODAN BİR ÜYEMİZ SORUYOR

KÂZIM NARMANLI

Muhterem üye ve okuyucularım, zevkle çalışmalarımıza inanın sizler hız veriyorsunuz. Enerji kaynağımız sizlersiniz. Bunu iftihar ederek söylemek bizler için bir vazife oluyor. Şimdiye kadar mektupla olsunı şahsıma müracaatla olsun veya telefonla bir çok sorular soruluyor ve alimizden geldiği kadar cevaplandırmaya çalışıyorduk. Bugün ise böyle değil, Kavel Kablo Fabrikasında Mümessil Ali Sarsan arkadaşımız 15 maddelik bir soru raporu hazırlıyor ve işyeri işçileri adına cevap istiyor. Ümid ederim ki bu bir usul haline gelir ve mümessil ve temsilci arkadaşlarımız etraflarına daha faydalı olabilmek için bu gayet güzel toplüca soru sormak yoluna giderler.

1 — Çalışan işçilerden günlük izine giden olursa iki ya da üç gün izinli ise Pazar yevmiyesi kesilir mi?

CEVAP: İzini işveren verdiğine göre kanundaki gibi haftanın kırk sekiz saati tamamlanıyor addedildiğinden Pazar ve Bayram yevmiyeleri kesilmez.

2 — Resmi tatilden bir gün evvel Fabrikadan izin alsa, ertesi gün de Bayram olsa, işçi Bayrama tesadüf eden Pazar yevmiyesini alabilir mi?

CEVAP: Pazar yevmiyesini yukada izah ettim. Bayramı da işveren resmen vermek mecbuiyetinde olduğuna göe her ikisini de alır.

3 — Sabahleyin işe gelip fabrikadan vizite kâğıdı almış, Fabrikada o gün iki ya da bir kaç saat çalışmış ise doktorlardan da bir hafta istirahatli ise işçi viziteye çıktığı haftanın Pazar yevmiyesini alabilir mi?

CEVAP: Sigorta para öderken Pazar falan diye ayırmaz, hesabı düzdür. Böyle olduğuna göre eğer sigortanın paranın içinde Pazar yevmiyesi varsa zaten aldık demektir. Yok işverenin vereceği paranın içinde ise hiç itirazsız kaç gün çalıştı iseniz onunla beraber işveren öder.

4 — Fabrikadan resmi bir ay izine çıkmış ise bu işçi izini ne kadar geciktirse işveren işe almaz?

CEVAP: Hatırlarsanız bunları daha önce tam kanun metni ile yazmıştım. Kısaca şöyle: Peşpeşine üç gün izinsiz işin içinde olduğuna göre iki Pazartesini bırakalım çünkü arkadaş uzaktadır. Sorunuza göre üç gün gecikmemeli. Meşru mazeretler gösterilirse işveren haberdar edilmek sureti ile izin uzar.

5 — Pazar günü işçi ile işveren anlaşmışlar, çalışacak. İşçi de Pazar günü işe gelmemiş. Buna işveren ceza kesebilir mi?

CEVAP Hayırı efendim. Hususi durum var kesemez ama sözleşince de yapmalı, bir sebep yoksa.

6 — İşçi Paza rgünü çalışırsa çift yevmiye mi alması lâzım yoksa mesai mi? Mesai olursa yüzde kaç alması lâzım?

CEVAP: Son çıkan karara göre Pazar çalışmaları fazla mesai olarak kabul edilmiştir. Bu sebeble Pazar günü çalışan bir işçi bir yevmiye tatil yevmiyesi olarak, bir yevmiye de çalıştığı için ve bunun yüzde 50 fazla mesaisi olarak yarım yevmiye olmak üzere ceman iki buçuk yevmiye almış olur.

7 — Üç senesini doldurmuş olan işçiler senelik izin hakları ve yevmiyeleri işler mi?

CEVAP: Eğer Devlet sektörü ise, meselâ Sümerbank ise, yevmiyeler işler ve izinli de bırakılır. Eğer şu mecsliten halâ çıkarılamayan izinse henüz belli değil çünkü kanun haline gelmesi lâzım. Haniya bir dinlenebilsek!

8 — Üç senesini aynı fabrikada doldurmuş işçi askerlik doayı ile işyerlerinden ayrılsa işveren nekadar yardım yapabilir?

CEVAP: Üç senesi dolduğuna göre her senesine 15 yevmiye ödenir fakat ihbar tazminatı yoktur. Malûm ya işveren çıkarmış olmuyor.

9 — Bu gibi işçi askerliğini yapıp geldiğinde işverenin işe alması mecburi mi?

CEVAP: Tercihan alınır.

10 — 8 - 9 ay hastahanede veyahut istirahatli olan bir işçi verilen zamlardan istifade edebilir mi?

CEVAP: Umumi zamların hepsinden istifade eder. Takdir zammını çalışmadığı için alamaz.

11 — Onsekiz yaşını ikmal etmiyen işçiler işveren tarafından çıkarılırsa Sendika olarak bunların hakkı aranabilir mi?

CEVAP: Memleketin kanunu tatbik edilir. Ne güne duruyoruz.

12 — Onsekiz yaşını ikmal eden işçiler Sendika lehine çalıştığından şveren bunu çıkaacak olursa Sendika bu işçi için kanun yolu ile ne kadar tazminat alır?

CEVAP: 16 nci maddeye göre mütalaâ edilen hallerden hariç bütün hakkı. Biz de son çıkan 7286 numaralı kanunla bir senelik bütün kazancının tutarını alabiliriz.

13 — Normal saatini doldurduktan sonra mesai yapmak için işveren seni mecbur edebilir mi?

CEVAP: Senede doksan iş günü mesai yapılabilir.

14 — Çalışacak olursam 3 saat gçetikten sonra yüzde ka çalmam lâzım? 3 saat çalışırsam yüzde kaç almam lâzım?

CEVAP: Normal çalışma saatinden sonraki mesai farkı ağır işlede yüzde 50 dir.

15 — Hangi Bayramların arifeleri vardır? Ve senede kaç bayram var? ve işveren hangi Bayramlarda çalışmayı mecbur eder? Çalışan çift yevmiye mi alır yoksa mesai mi? Bayram günü işe gelmesem ne alırım?

CEVAP: Yılbaşı tatlinin arifesi var. 23 Nisan tatilinin arifesi var. Bir de Cumhuriyet Bayramının vardır. Kanunen bugünkü duruma göre Bayramlar üç türlüdür:

a) Pazar tatili;

b) Cumhuriyet Bayramı (28 Ekim öğleden itibaren 30 Ekim akşamına kadar)

c) Genel Tatiller: Zafer Bayramı (30 Aşustos), Ulusal Egemenlik Bayramı (22 Nisan öğleden sonra ve 23 Nisan günü), Bahar Bayramı (1 Mayıs), Şeker Bayramı (üç gün)ı Kurban Bayramı (dört gün), Yılbaşı (Her Aralık ayının 31 inci günü öğleden sonra ve Ocak ayının birinci günü), Gençlik Spor Bayramı (19 Mayıs).

Öbür sorular yazımın umumunda mütala edilmiştir. Ali Sarsan arkadaşım seni tebrik eder ve teşekkürlerimi sunarım.

SORU: — Cemil Gülperi:

Sigortaya ödediğimiz primlerin hesap kâğıtları verilmiyor. Bir zaman verilmişti.

CEVAP: Sigorta Genel Kurul toplantısında bunun üzerinde duruluyor. Sendikalar olarak da çalışıyoruz. Nedense bütün vaatlere rağmen bir türlü verilmeye başlanmadı.

SORU: — Mehmet Gevrek:

Benim arsam var. Kooperatif oraya ev yapabilir mi?

CEVAP: Bu royuya cevap vemek için sordum, soruşturdum. Cevap yapılamıyor çıktı.

Üyelerimize burada çok faydal ıolmayı arzu ediyoruz. Selâmlar.

Elektrometal Sanayi ve Ticaret Şirketi işyerinden yaptığımız Resimli Röportaj

Türkiye MADEN - İŞ Sendikası idarecileri başlarında enerjik ve yorulmak bilmez Başkanları Kemal Türkler olduğu halde işyerlerini bizzat dolaşarak işçilerin ve sendika üyelerinin ücret ve çalışma durumlarını, çalışma ve yemek yerlerini ve yedikleri yemekleri yerinde tetkik etmeğe ve bu meyanda da bu incelemeleri resimli bir röportaj şeklinde kıymetli okuyucularımıza bildirmeğe devam etmektedir.

Bu sayımızda **ELEKTRO METAL SENAYİİ VE TİCARET ŞİRKETİ** işyerinde yaptığımız resimli röportajı sunuyoruz. 14 Şubat Çarşamba günü Sendika Merkezindeki kesif faaliyetten kendilerini zorla ayrılan idareciler başlarında Başkan Kemal Türkler olduğu halde hemen bir vasıtaya atlalılar ve yanlarına artık sendikanın ve işçierin dostu o-

(Dévamı 4. de)



— İş başına. Nihayet karınları doydu. Yorgun vücutları az da olsa dinlendi. Hasbıhal ve şakalaşma bitti. İşçi hakları bakımından dinç kafalarla açık müzakereler başladı. Sendika Başkanı Kemal Türkler açık ve kısa bir hitabed ebulunarak yürütülmekte bulunan zam ihtilâfı hakkında izahat verdi. 13 yıllık bir maziye sahip olan Türkiye Maden - İş Sendikasının bazı çalışmalarını anlattı. Bugün tuttuğunu koparan bir kuvvet haline gelen sendikanın bazı kötü niyetli kişiler tarafından ne maksatla ve nasıl parçalanmak istendiğini açıkladı. İşçilerin bu önemli durum karşısında çok dikkatli ve titiz davranmaları gerektiğini bilhassa belirtti.

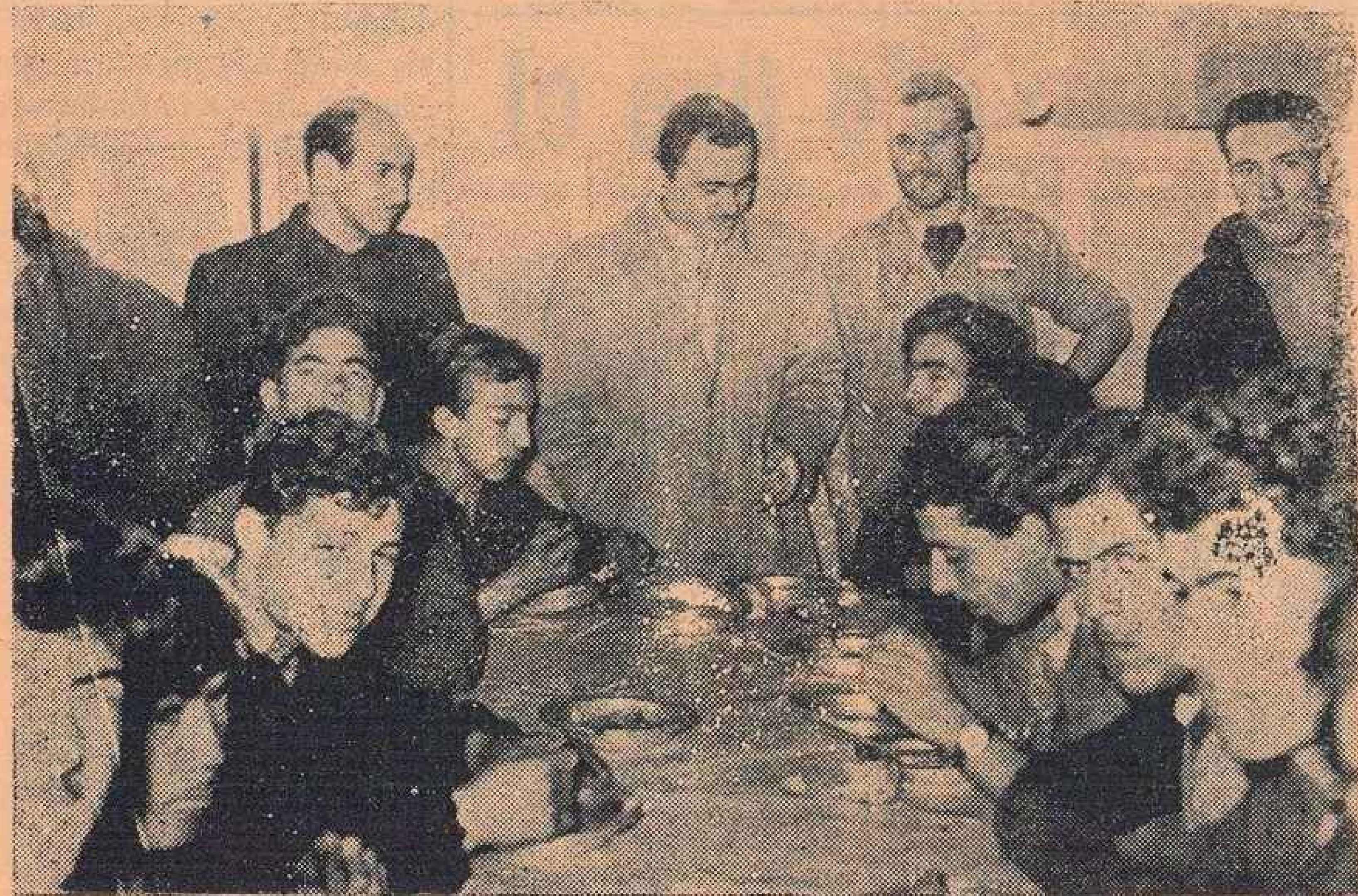
— Modern bir müessese. Henüz bir yıl önce kurulmuş olan bu yeni müessese modern esaslarla çalışmaktadır. Önceleri bir çok müesseselerin idareciliğini yapmış bulunan fabrika Müdürü Sayın Süheyl Terek müesseseyi çok güzel organize etmiş, özellikle işçilerin işi ve sağlığı ile ilgili en ufak sorunlarla bile yakından ilgilenmektedir. Buna gerçekten hayret ettik. Müessese 5 — 6 aydır işçilere yemek vermektedir. Resimde enerjik ve işçilerin çok sevdiği müdür Süheyl Terek hazırlanmış olan yemeği işçilere verilmeden evvel bizzat kontrol ederken görülüyor.



— Oh, ne güzel kokular geliyor! Vakit geçirmeden içeri girdik, işçileri resimde görüldüğü gibi yemekleri almak üzere sıraya girmiş bulduk. Yüzlerindeki ifadeden anlaşıldığı gibi yarım gün çalışma neticesi gerçekten açıkmış oldukları adeta yemek kokusunu şimdiden duymuş oldukları farkedilmektedir.



— Aman Ahçıbaşı elini çabuk tut! Ve teraziyi bozma, çünkü herkes hakkının tamamının tabağa girip girmediğini iyi gözlemektedir.



— Buyurun ekmek yiyelim. İşte Sendika Başkanı Kemal Türkler masaları dolaşıyor. Arkadaşlarını nhuzur içinde yemek yemesi kenlisinin aç olmasına rağmen onu gerçekten neşelendirmiş. İşçiler onu samimiyetle yemeğe davet ediyorlar. Fakat o vazifede olduğunu biliyor ve davetleri kabul etmiyor.



Yiyenlere Afiyet Olsun

Timka Mensupları Yardımlaşma Derneği

Ana Nizamnamesi

Madde — 1. Derneğin adı ve Merkezi:

Merkezi Topkapı Maltepe caddesinde 22 numarada olmak üzere (Timka Mensupları Yardımlaşma Derneği) adı altında ve hükmî şahsıyeti haiz bir Dernek kurulmuştur. Dernek din ve siyasetle iştigal etmez.

Madde: 2 — Derneğin mevzuu ve gayesi :

Altı ay ve daha fazla dernekte üye bulunan ve muavenete muhtaç olanların evlenmesi üye veya eşinin doğum yapması veya ölümü veya diğer zarurî ihtiyaçlar karşısında gelirinin müsaadesi nisbetinde yardımda bulunmak, Üyelerin para yatırmalarını temin ve teşvik etmek, ihtiyaç sahibi üyelere istikrazda bulunmak, Tutarına uygun taksitlerle tahsil etmek üzere üyelerinin yiyecek ve giyecek diğer lüzumlu ihtiyaçlarına (mutavassıt) kazancından âri olarak ucuz fiyatla temin etmek, üyelerin kışlık yakacaklarını yazdan ucuz fiatla temin etmek veya bedelini (taksitle) kesmek üzere peşinen vermek.

Madde: 3 — Derneğe girmek ve dernekten çıkmak:

a) İşbu müessesede işçi ve hizmetli olanlar arasında derneğe üye olmak isteyenler bu arzularını yazılı olarak idare heyeti başkanlığına bildirmek suretiyle kayıt talebinde bulunurlar. Ancak bu gibilerin 18 yaşını bitirmiş ve medeni haklara sahip olması şarttır.

b) Üyelikten ayrılmak isteyenler bu mazeretlerini yazılı olarak idare heyeti başkanlığına bildirmek suretiyle dernekten ayrılabilirler. İstifası tarihine kadar olan taahhütlerini de ödemek mecburiyetindedirler.

Bundan başka taahhüdatını yerine getirmeyen veya dernek Nizamnamesine aykırı harekette bulunanlar idare heyeti kararlariyle dernekten ihraç edilirler. Bu gibiler hakkında nihai karar ilk toplanarak Umumî heyette verilecektir.

Madde: 4 — Derneğin Gelirleri :

a) Üyelerin ayda en az on lira ve yılda 120 lirayı geçmemek üzere verecekleri aidat,

b) Derneğin Bankadaki mevduatının getireceği faizler.

c) Derneğin umumî masraflarını karşılamak üzere dernek azalarının, hakikî ve hükmî şahısların makbuz mukabilinde yapacakları bağışlar,

d) Usulü dairesinde alınacak müsaade ile tertip edilecek Balo, Müsamere, çay ve sair gibi eğlencelerden ibarettir.

Derneğin giderleri :

Dernek işlerinin yürütülebilmesi için aşağıda gösterilen masraflar yapılır :

a) Kırtasiye ve defter bedelleri ,

b) İdare hey'etinin iş icabı yapacağı zarurî masraflar,

c) Ölen üyelerin tahsili imkânsız borçları.

Madde: 5 — Derneğin Uzuvları ve İdaresi :

1 — Umumî hey'et,
2 — İdare hey'eti,
3 — Mürakabe hey'eti.

Madde: 6 — Umumi hey'et Derneğe kayıtlı üyelerden müteşekkildir. Mutad olarak her sene Mart ayı içinde toplanır. Umumî hey'et aşağıda yazılı hususlardan karar verir.

a) Ana nizamnamenin tadili,
b) Hesapların tetkiki,
c) Bütçenin tasdiki,
d) Derneğin feshi.

Umumî hey'etin mutad toplantısı İdare hey'eti tarafından günü, saati, yeri ve ruznamesi en az üç gün önee iki gazete ile ilân edilmek ve hükümete bildirmek suretiyle yapılır. Birinci toplantıda ekseriyet temin edilmediği takdirde üyeler yeniden çağırılır ve geri bırakılma sebepleriyle ikinci toplantının da yeri, günü, saati ve ruznamesi yine iki gazete ile ilân ve en az üç gün önceden Hükûmete bildirilir. Bu defa aza adedi ne olursa olsun toplantı İdare Hey'eti başkanı tarafından açılır. Yoklama yapıldıktan sonra Kongreyi idare için aza arasından bir reis, bir reis vekili ve iki kâtip seçilir.

Umumî hey'et toplantısı birden ziyade geri bırakılamaz. Umumî hey'ette yalnız gündeme konan maddeler müzakere edilir. Ancak mevcut üyenin en az yirmide biri tarafından müzakeresi istenen maddelerin gündeme konması mecburidir. Kararlar mevcut üyenin ekseriyetiyle verilir. Her üyenin yalnız bir reyi vardır.

Madde: 7 — Umumî hey'et toplantısı Hükûmete bildirilen ve ilân olunan gün ve saatte muayyen yerde yapılır. Toplantıya ait müzakere zabıtları Reis ve Reis vekili ve kâtipler tarafından imzalanarak saklanır. Umumî hey'et kararları da ayrıca karar halinde yazılarak ayni suretle imza edilip saklanır.

Madde: 8 — Umumî hey'et toplantısında İdare hey'etine seçilecek azanın hüviyetleriyle ana nizamnamede yapılacak tadilât bir hafta zarfında hükûmete bildirilir. Yine Umumî hey'ette alınan kararları dernek azalarına ve başkalarına yazı ve dernek binasında asılacak ilânla bildirilir.

Madde: 9 — Fevkalâde toplantılar:

İdare hey'etinin göstereceği lüzum ve üyelerden beşte birinin talebi üzerine Umumî heyet idare heyeti tarafından fevkalâde toplantıya davet edilir. Mutad toplantıya ait 6 ıncı maddede gösterildiği veçhile, ayni şekilde ilân ve hükûmete ihbar edilir. Mutad kongrede tatbik olunan kanunî formalite aynen tatbik olunur.

Mutad ve fevkalâde toplantılarda nisap kayıtlı azanın yarıdan bir fazlasıdır. Bu suretle kurulacak umumî hey'et toplantısında müzakere edilen hususlarda alınan karar mevcudun yarıdan bir fazlasının reyine iktiran etmesi şarttır.

Madde: 10 — İdare hey'eti:

İdare hey'eti Umumî hey'et tarafından iki sene müddetle seçilen üç asil ve üç yedekten ibarettir. Biri Başkan olmak üzere kendi aralarında vazife taksimi yaparlar. İdare hey'eti üyeleri parasız olarak çalışırlar.

İdare hey'etinin vazifeleri ; salâhiyetleri :

a) Cemiyetler Kanununun 6 ıncı maddesinde yazılı defterleri tutar,

b) Ana nizamname hükümlerini tatbik etmek,

c) Dernek sermayesinin arttırılmasını ve muhafazasını sağlamak ,

d) Haftada bir defa toplanarak para alacakların talep lerini tetkik etmek,

e) Dernek işlerinin yürütülebilmesi için lüzumlu kararları almak

f) Dernek bütçesini hazırlayarak Umumî hey'etin tasvip ve tasdikine arzetmek,

g) İdare hey'eti resmî ve hususî işlerde derneği temsil eder. İdare heyü'eti her yıl ve o yıl içindeki hesapları ve muameleleri umumî hey'ete arzeder:

Madde: 11 — Murakabe heyeti :

Murakabe hey'eti Umumî heyet tarafından iki sene müddetle seçilecek iki asil ve iki yedekten ibarettir.

Murakabe hey'eti idare heyeti oturumlarını takip edebilir. **Söz alır fikir beyan eder** fakat oya iştirak edemez.

Derneğin muamelât ve hesabatını, kararlarını ve muhaberatına ait bilcümle kuyudatını her üç ayda bir, lüzum gördüğü takdirde her zaman tetkik eder, Tesbit ettiği eksik ve yanlışlıkların tashihi için idare hey'eti başkanlığını bir raporla ikaz eder. İdare heyeti bu ikaza rağmen eksiklik lerini veya yanlışlıklarını kısa bir zamanda tashih etmediği takdirde, Umumî hey'etin fevkalâde toplantıya davet edilmesini idare hey'etinden talep eder.

Madde: 12 — İstikraz şekli:

Dernekten borç para alacak üye matbu olarak verilen avans talepnamesini doldurur ve idare hey'eti çoğunluğu tarafından avans talepnamesinin imzalanmasını müteakip tanzim edilecek borç senedini imzalaması esastır.

Madde: 13 — Bir aylık aidatı kesilmiş olan üyeye derneğin mevcut parası kadar veya 14 üncü maddedeki esaslar dahilinde bir aylık ücret tutarı kadar borç para verilebilir .

Madde: 14 — Mevduatından fazla para isteyenler aradaki fark için serbest mevduatı bulunan bir ilâ üç üyeyi kefil göstermek mecburiyetindedirler. Bu paranın miktarı dernekteki mevduatı ile kefillerin mevduatının toplamından fazla olamaz.

Madde: 15 — Dernekten alınan ödünç paralar, normal olarak asgarî 5, azamî 10 taksitle kesilir. Ancak idare heyetinin tensibi ile vade 10 aya kadar uzatılabilir.

Madde: 16 — Dernekten ödünç para alan üyelerden teberrü arzusunu izhar edenlere makbuz verilir.

Madde: 17 — Kefiller, kefil oldukları müddetçe borclu addedileceklerinden ikrazat talebinde bu durumları nazara alınacağı gibi müesseseden ayrılsalar dahi kefaletleri oldukça mevduatlarını geri alamazlar.

Madde: 18 — Umumi hükümler :

Yıl sonunda Dördüncü maddenin (a) fıkrası hariç (veçhile elde edilen) paralardan iki ve dördüncü maddelerde yazılı masraf yekûnları tenzil edildikte kalanı üyelere mevduatı ile mütenazıran tevzi edilir.

Madde: 19 — Her üye yılda bir defaya mahsus olmak üzere ve sebep göstermek şartı ile bir aylık taksitini kestirmeyebilir.

Madde: 20 — Her hangi bir sebeple taksidini ödemeyen her üyenin idare heyeti kararı ile taksit tutarları mevduatından tenzil veya kefillerden tahsil edileseği gibi ay içinde ondokuzuncu maddenin son paragrafı aynen tatbik edilir.

Madde: 21 — Her üye dernekte mevduatı ne olursa olsun bir reye sahiptir.

Madde: 22 — Ölen işçinin biriken paraları kanunî varislerine belge ibraz etmek suretiyle verilir.

Madde: 23 — Her ne suretle olursa olsun dernek sermayesi ile gayri menkul alınmaz.

Madde: 24 — İdare heyetinde veya üyelerden beşte birinin yazı ile müracaatı üzerine Nizamnamede değişiklik yapılmasına lüzum gösterildiği takdirde ilk toplanacak kongrede umumî hey'etin tasvibine arzedilmek üzere gündeme alınır. Tadil veya ilâvesi veyahut da kaldırılması istenilen maddelerin müzakeresi derneğe kayıtlı azanın üçte ikisinin huzuru ve mevcuddn yarısından bir fazlasının reyi ile yapılır.

Madde: 25 — Müessese ile alâkasını kesenler kefaletaleri olmadıkları takdirde yatırmış oldukları para yekûnu ile (bir gün evvelki nisbet üzerinden) o güne kadar işlemiş (bakiye borçları var ise tenzilinden sonra) iade edilir.

Madde: 26 — Derneğin tasfiyesi :

Derneğe kayıtlı üyenin 2/3 sinin talep etmesi üzerine toplanacak olan ve nizamnamenin 6 ıncı maddesinde yazılı ihbar ve ilân gibi kanunî formaliteleri tatbik edilmek suretile Umumî hey'ette derneğin feshi müzakeresi görüşülür. Ve kongrede hazır bulunan üyelerin 2/3 karariyle dernek fesholunur ve ayni toplantıda seçilecek beş kişilik tasfiye hey'eti tarafından mevcudatı parava tahvil, varsa borçları ödendikten sonra bakiyesi mevduatları nisbetinde üyelere verilir. Feshi kararı beş gün içinde mahallin en büyük mülkiye âmirine bildirilir.

Madde: 27 — Derneğin kurucuları :

İsmail Çoker — Teknisyen, T.C. Ortaköy Cavidağa mahallesi No. 4/1.

Necdet Akgül — Teknisyen, T.C. Arnavutköy, Kuruçeşme Kireçhane No 10

Adnan Gömüç — Teknisyen. T.C. Bakırköy Siyavuşpaşa caddesi No. 28

Salâhaddin Kulakoğlu — Teknisyen, T.C. Bahçelievler Siyavuşpaşa Mah. No. 268

Fehmi Sağlam — Teknisyen — T.C. Mecidiyeköy ikinci taş ocak Esentepe cad. No. 21

Amerikada Sendikalar işçileri nasıl Teşkilâtlandırırlar

(Baştarı 5 incide)

Sendikaya yakınlık gösteren işçileri sendika düşmanı işverenlerin işden atmaları çok sık görülen bir olay olduğu için bu zamanda işçilerin sendika yanında olduklarını belli edecek hareketlerden çekinmeli. Bu neden, hekesin gelebileceği toplantılardan kaçınmalıdır. Yapılsa bile işçiler çekinip gelmez. gelenler de kötü duruma düşerler. Bu gibilerin işlerine son verilmesi öbür işçiler arasında panik havası yaratır ve bunu önlemenin tek çaresi o işçiyi ya da işçileri hemen ve kesin olarak işlerine iadeyi istemek ve sağlamaktır: aksi halde istemediğiniz bir zamanda içilerin grev yaptıklarını görürsünüz. En iyisi o yerde anlaştığınız kimselerin evlerine ufak gruplar halinde çağırmak ve onlarla konuşmaktır.

Herhangi iki yerde birbirine tam benzer teşkilâtlandırma yolu olmayacağına göre teşkilâtlandırma yolunuz ne olursa olsun, aklınızdan temel amacınızın ne olduğunu hiç bir zaman çıkarmayın: Amacınız işçileri sendika fikri ve çatısı altında tek bir vücut halinde birleştirmektir ve mümkün olduğu kadar çok işçiyi sendikaya üye yazmaktır. İşverenle konuşmak ve ona kesin olarak şartlarınızı bildirmek zamanı gelince o zaman onunla kendi adınıza değil. işçileri adına konuşabilirsiniz.

(Devamı var)

İŞÇİ SEMİNERİ AÇILIYOR

İş ve İşçi Bulma Kurumu İstanbul Şubesi Müdürlüğü tarafından 1960 yılı için hazırlanan (A) tipi İşçi Eğitimi emineri, Şubede 14 Mart'ta balayıp 15 Nisan 1960 tarihinde sona erecektirS. Bir aylık devreli bu işçi eğitim seminerine Türkiye Maden - İş Sendikasından İsmail Sığın ve Hamit Tüzün'ün katılmaları kararlaştırılmıştır.

Yukarda belirtilen tarihde faaliyete geçecek olan seminerin Cumartesi ve Pazar günleri hariç olmak üzere haftanın beş gününde akşamları ikişer saat sürmesi kararlaştırılmıştır. Saatlerin 17 — 19 veya 18 — 20 arasında tespiti düşünülmektedir.

MADEN - İŞ'i başarı ile temsil edeceklerinden emin bulunduğumuz arkadaşlarımıza muvaffakiyetler dileriz.

Kollektif Mukavele Örneği

(Baştarafı 2 incide)

MADDE 4 — ÜCRETLER VE İLGİLİ MESELELER

A — ÜCRETLERİN TESPİTİ

Bu mukavele süresinde aşağıdaki noktalar değişmeyecektir:

(1) Garanti edilmiş günlük saat ücretleri. (Bablo B'ye bakınız.)

(2) Her mesleki sınıflandırmanın kaşısında bulunan ücret ğrubu. (Tablo C'ye bakınız)

(3) Mu mukavele yürürlüğe girdiği zaman temelli olarak kabul edilmiş ya da mukavele yürürlüğe girdikten sonra uygulanmaya başlamış olan parça başı iş ücreti. (Bu arttırabilir.)

B — TANIMLAMALAR

(Tarifeler)

"Garanti edilmiş günlük saat ücreti" demek bir işçiye belli bir mesleki sınıflandırma "Teşvik edici" olmayan bir iş için ödenen saatlik ücrettir. Bu aynı zamanda "İstihsali teşvik edici" bir işte çalıştığı zaman alacağı asgari ücret demektir.

"Mesleki sınıflandırma" demek,

(1) İşinin adı;
(2) İşinin işyerinin hangi daire ya da kısmında olduğu;
(3) Ücret grubu; ve
(4) Mesleki sınıflandırılmasını gösteren numara, demektir.

C — GEÇİCİ "İSTİHLÂKİ TEŞVİK EDİCİ" ÜCRET NİSPETLERİNİN UYGULANMASI

Sendikanın Kollektif Pazarlık Komitesi Başkanının yazı olarak itiraz edeceği zamana kadar İşveren geçici olarak iş saatelrinde ve parça başı iş ücretlerinde geçici değişiklikler yapabilir. İtiraz üzerine işveren 10 gün içinde ya eski hale döner ya da geçici durumu devamlı duruma çevirir.

D — MESLEKİ SINIFLANDIRILMANIN DEĞİŞTİRİLMESİ YA DA YENİ SINIFLARIN EKLENMESİ

Meslek sınıflandırılmalarında yapılacak ek ve değişiklikler açık ve yazılı biçimde belirtilecek ve asılarak ilân edilecektir.

(Devamı var)

Elektrometal Sanayi ve Ticaret şirketi ile Resimli Röportaj

(Baştarafı 3. sayfada)

lan fotografçı Şahap Beyi de alarak fabrikanın yolunu tuttular. Fabrikaya gittiğimiz zaman öyle paydosu olmuştu. İşçiler yemekhanenin önünde sıraya girmiş ve yemeklerini yemek için bekliyorlardı. Onları selâmlayarak beraber içeri girdik. Onlar sırada yemekeri görerek alırarken biz de durumu inceliyorduk. Kısa zamanda yerlerine yerleştiler ve toplu yerlere has şakalaşmalar içinde yemeklerine başladılar. Başkan Kemal Türkler bir bir masaları dolaşıyor ve yanlarına oturarak dertlerini dinliyordu.

Yemeğin sonuna doğru Başkan Kemal Türkler güzel ve içten gelen bir konuşma yaparak fabrikadaki iş ihtilâfının tarihçesini ve bugünkü durumunu izah etti. Tuttuğunu koparan v eTürkiye'de olduğu kadar artık Dünyada'da geniş ve enerjik çalışmaları ile tanınmış olan **Maden - İş** Sendikasına karşı bazı menfaatperestlerin nasıl zarar vermek istediklerini fakat bunların T. Maden - İş Sendikasını işçi menfaatinden başka bir menfaat bilmeyen azimli yolundan çeviremiyeceklerini ve hepsinin hüsrana uğradıklarını ve ergeç uğrayacaklarını etraflıca anlattı. Bilhassa şunun üzerinde durdu: Sendikanın aleyhinde konuşanları iyice tetkik ederseniz bunları kendi menfaatlerinden başka bir şey düşünmeyen bir iki menfaat perest olduğunu sizler çok iyi anlarsınız.

Aşağıdaki resimlerde kıymetli işçi arkalaşlarımızı ve sendik aüyelerimizi yemekhanede, iş başında iken alınmış pozlarda göreceksiniz. Bu resimlere gelecek sayımızda da devam edeceğiz.

Gelecek sayıda devam edeceğimiz resimler yine Elektrometal Sanayi ve Ticaret Şirketi işyeri ile ilgili olacak ve bu defa daişçi arkadaşları işleri başında enerjik bir şekilde, ya bir buz dolabını hazırlarken, ya dikiş makinalarını monte ederken, ya da buna benzer işler görürken tesbit edeceğiz.

Maden-İş'e üye ol



Biraz sonra arkadaşlarının ısrarı galip geldi. Onların arasına oturmaktan kendini alamadı. Bu plâki hiç de fena değilmiş, diye bir ka çkaşık yedi. Sendika Başkanlarını böyle aralarında görmek belliki hepsini sevindirmiş.

Sendika Kurma

(Başatfarafı 1. de)

yacaklar olacaktır, hele bazı menfaatlere dokunuyor ve yeni kanunsal ilişikler yaratıyorsa. Bu gibi ayarlamalar bazen şiddetli toplumsal çatışmalardan sonra olmuş ve her zaman uzun, yılmayan çalışmalar gerektirmiştir. Bugün bile, bazı yerlerde sendikacılık hareketi tam olarak yerleşmiş sayılamaz. Bundan başka, sendikacılık hareketinin tam olarak işleyebilmesi için işçilere ve işverenlere ve bunların teşkilâtlarına birleşmek hürriyeti tanınmı ve bu hürriyetin açıkça belirtilmiş kanunsal bir hakka dayanmış olması gerektir ve bu hakkın kendini de yeter derecede korunmuş ve garanti edilmiş olmalıdır.

Bu yazıların amacı bu hürriyeti ve bu hürriyetin getirdiği hakkı incelecek; işçilerin ve işverenlerin teşkilâtlanma hürriyetlerinin kendi aralarında ya da hükûmet katları tarafından zedelenmekten koruyan temel kuralları belirtmek ve bir bir göstermektir.

Bu yazılara başlamadan önce bazı açıklamalarda bulunalım. Dünyanın çeşitli yerlerinde çok değişik şartlar altında ortaya çıkmıştır. İşçi ve işveren sendiakarı. Bu değiikliklerin nedenleri bazen maddidir, örneğin tutumsal gelişme derecesi ve kaynakların azlığı ya da çokluğu gibi; bazan de başka nedenler işe karışırı dinsel inançlardaki değişiklikler siyasal ve toplumsal kurumlardaki farklar gibi. Bütün bunların sonucunda da sen sendikacılık hareketi ve bundan ötürü de kanunlar çeşit almıştır. Her teşkilât isterli ülkelerde çeşitli biçimler istemez içinden çıktığı çevreyi yansıtır ve teşkilâtlanma hakkıyla ilgili kanunlar da bundan ibirbirine benzemez.

Bununla beraber, bu teşkilâtları ve onlara uygulanan kanunları ortaya çıkaran kuvvetler he ryerde birdir. Bunun nedeni sendikaların sanayileşme sonucu olarak ortaya çıkmalarıdır. Sanayileşme her ülkede üretim (istihsal) alanında değişiklikler getirmiş ve bu değişme sırasında benzer meseleler çıkarmıştır meydana.

Bunun için, ulusal farklar olsa da, her ülkeye uygulanacak bir hakların korunması ve garanti edilmesi sistemi kurulabilmiştir. Bunların başında Uluslararası Çalışma Konferansının kabul ettiği ve Szleşmeler adını verdiğimiz uluslararasöı kanunma hürriyetini ve teşkilâtlanma hakkını ve bir de teşlar vardır ki sendika kurkilâtlanma ve kollektif mukavele hakkını düzenlerler.

Son olarak şunu da söyleyelim ki teşkilâtlanma hakkı, bu hakkı koruyan garantiler gibi daima değişmektedir. Bu değişiklikleri kovalışma Teşkilâtının bütün yelamak için Uluslararası Çani yayınlarını kaçırmadan okumak gerekir.

BİRİNCİ BÖLÜM
TARİHSEL GELİŞME
DERS I.
İŞÇİLERİN BİRLEŞMELERİNİN ÖNLENMESİ

Sanayisel tutumların (ekonomilerin) ilk döneminde, yani işçi ve işveren sendikalarının ilk kuruldukları dönemde, ayni işkolunda çalışan kimselerini işgücünün ya da malların fiatını arttırmak ya da azaltmak amacı ile geçici olarak anlaşmaları ve hele devamlı olarak teşkilâtlanmaları bütün ülkelerde yasak edilmişti. Tarihde üretimin ve toplumsal bağların kesin olarak arttığı böyle bir noktasında bu gibi kurumlara karşı girişilen bu düşmanca davranışın nedenlerini bilmek gerekir.

İlk sanayi devrimi oldukça yenidir; onsekizinci yüzyılın sonunda ve ondokuzuncu yüzyılın başında İngiltere'de. Amerika Birleşik Devletlerinde, Fransa'da ve Batı Avrupa devletlerinin çoğunda başladı ve ondokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında da Balkan memleketlerinde, Rusya'da, Lâtin Amerika'da ve Yakın ve Uzak Doğuda ortaya çıktı. Baz ıgeri kalmış memleketlerde ise daha başladı başlıyacak demektir. Bu devrim esik düzenin tutumsal ve toplumsal alışkanlıklarını yıkarak yeni bir ekonomik hürriyeti müjdeledi.

Bu hürriyeitn gelmesi ile loncalar ortadan kalkıyor ve tecim ve sanayi alanında bazı sınıf ve gruplara ayrılmış ya da onlar tarafından uygulanan ıimtiyazlara' son veriliyordu.

O zamanın hükûmetlerine göre bd hareketin sonu, ferdi rekabet (kişisel yarışma) sayesinde herkes için en uygun toplumsal ve tutumsal bir düzene varmak olacaktı. Dahası da var, bu bağlantıların temeli olarak herkese eşit hak vererek ve eşit muamele ederek tam ve devamlı bir toplumsal ilerleme sağlanmış olunuyordu. Böylece hükûmetler şu kanıya vardılar ki bu yeni düzeni kanunların himayesine almak ve kendi kendine işleyen bu mekanizmaya karışmak ile herşey çözülüyordu.

Bu yeni tutumsal hürriyet sistemini incelemek gerekir, çünkü ancak o zaman sendikalara karşı olan davranışlarını anlayabiliriz. Bu sistemin üç temeli vardır ve bağımsız serbest rekabetin incelenmesie buradan hareket gerekir:

Birincisiı çalışmak ve iş kurmka hürriyetidir. Bu hürriyete eski sitmeni korporasyonlar, loncalar ve benzeri adlar altında üretim alanısda kurdukları tekellere son verilmişti. Bu hürriyet sayesinde her vatandaş hür olarak mesleklerini ve işlerini seçebiliyor ve seçtikten sonra da bunu hür olarak sürdürebiliyorlardı.

İkincisi, sözleşme (akid) yapma hürriyetidir. Bu hürriyete varmak için de zorunlu (mecburi) işçiliğe, köleliğe, köleliğe son verilmiş ve iş sözleşmesine uyulmaması halinde verilen koruknç cezalar kaldırılmıştı. Böylece işçi ile işveren arasında yapılas iş sözleşmesi, güçleri eşit sanılan iki taraf arasında hizmet ya da mal mübadelesi için tam bir hürriyet içinde yapılan bir sözleme olarak kabul ediliyordu.

Üçüncüsü, serbet ferdi mülkiyet hakkıdır. Buna varılmak için de bazı sınıf ve tekellere son verilmek gerekmişti. Artık her vatandaş istediği gibi mülkiyet sahibi olabiliyor ve mülkünü satabiliyordu.

(Devamı var)

Türkiye Maden, Madenî Eşya ve Makina Sanayii İşçileri Sendikası adına
Sahibi ve Yazı işleri müd.
KEMAL TÜRKLER
İdarehane : İstanbul Cağaloğlu, Nuruosmaniye Caddesi No. 38
Telefon: 27 21 39
Basıldığı yer
VAKIT MATBAASI

BASIN VE İŞÇİ

Müşterek Pazar ve Türkiye işçi sınıfının istikbali

FERİDUN ERGİN

Müşterek Pazarın asgarî 12 ve azami 22 yıllık hazırlık ve intibak devresinde bazı fabrikaların kapanması, birçok sanayi tesislerinin modernleştirilmesi ve yeni işletmelerin faaliyete açılması tabiîdir. En katî bir ifade ile belirtmek kabildir ki, teşkilâtlanmak üzere bırakılacak müddetin uzunuğu, hükûmet gereken tedbireri aldığı takdirde, işsizlik tehlikesini bertaraf etmektedir. İşçi sınıfı için, işsizlikten ziyade, işletme kolları arasında transferler bahis konusu olabilir.

Rekabete ancak kaliteyi yükseltmekle dayanmak kabil olacağından. Müşterek Pazarı kalifiye işçiliğe duyulan ihtiyacı artıracaktır. Kaliteli işçilik ise, ücretlerin ...elmesi demektir.

İşçi sınıfının menfaatleri bakımından kaydedilmesi gereken diğer bir husus, Müşterek Pazarın iş gücü arz ve talebine kazandiracağı elâstikiyettir. Avrupada çoğalan istihsal, işçi ihtiyacını gittikçe artırmaktadır. Almanlar, 1959 da, iş gücünün kifayetsizliği dolayısiyle envestismanları muvakkaten frenlemeğe zaruret duymuşlardır.

Müşterek Pazar, emeğin kıymetlendirilebileceği coğrafi sınırları genişletmekte ve işçilerin yabancı memleketlerde gitmelerine de fırsat hazırlamaktadır. (United States Department of Labour) tarafından 1959 Şubatında neşredilen bir etüde göre, Türkiyede erkekı kadın ve çocukların ortalama günlük kazancı 919 kuruş tutmaktadır. Almanyada, kalifiye olmıyan işçiler, bu parayı iki saatlik bir çalışma ile kazaanbilmektedirler.

Bu umumi mütalâalara bir kayıt ilâvesine ihtiyaç vardır. İşçi sınıfının refahı, yalnız Müşterek Pazara girmek veya girmemek suretiyle halledilecek bir mesele değildir. Emek sahiplerinin geçim şartlarında, asıl tesirli faktör, iktisat siyasetidir. İktisat siyasetinin hataları, bilhaas ücretli ve maaşlı sınıfın yaşayışında fazla teressübat bırakır, Eğer Müşterek Pazar sisteminde hatalar işlenirse, tesirinin kapalı bir ekonomide olduğundan daha kuvvetli hissedileceği muhakkaktır. Zira Müşterek Pazar, zengin ve ileri memleketlerde dahi kuvvetli iktisat tekniğine ihtiyaç gösteren bir sistemdir.

(Bu yazı 7 Şubat 1960 tarihli Cumhuriyet gazetesinden alınmıştır.)

SENDİKA İDARECİLERİNİ TANIYALIM

Türkiye Maden - İş Sendikası Genel İdare Kurulu üyesi, Genel Sekreter Vekili, Bakırköy Şube Başkanı ve aynı zamanda Emayetaş İşçi Baş Mümessili olan faal sendikacı Arif Zezi Utku ile yaptığımız röportajı kendi ağzından aynen aşağıya alıyoruz:

(1931 yılında İstanbulda doğdum. Çalışmaya 1947 yılında M. Sıtkı ütün Emaye Fabrikasında Personel Kısmında başladım. Bu işde 1956 senesine kadar kaldım. 1956 da fabrika Şirket olunca İşletmede çeşitli vazifelere tayin edildim Halen demirhane kısmı kontrolüyüm.)

Çalışma hayatını bu şekil de özetleyen arkadaşımıza sendikacı olarak başından geçen bir olayı anlatmasını diledik:

(1954 yılındaydık. İşyerinde sendika faaliyetlerini ve mümessillik faaliyetlerini işçilere açıklamak için işverenden ilân tahtası gibi yerler rica ettik. Hiç sendikalılara böyle kolaylık göstermek olur mu! Tabii red dettiler. Biz de arkadaşlarla fabrikadaki ceviz ağacını ilân tahtası olarak seçtik. Çok emeği vardır bize o ağacın.)

Değerli zamanını aldığımız arkadaşımızı daha çok tutmamak için ayrılırken son sorumu sorduk.

— Mümessil arkadaşlarla nasıl işbirliği yapıyorsunuz?

— Öbür mümessil arkadaşlarla çoğunluk haftada bir gün bir araya gelerek işçi



ARİF ZEKİ UTKU

arkadaşların dilek ve şikâyetlerini görüşür, tespit eder ve bunların takip ve halledilmesi için Türkiye Maden - İş Sendikasına bildiririz. Onlar da mümkün olan herşeyi yaparlar,, diye cevapladı sorumuzu.

Teşekkür ederek ayrıldık.

İngilizce Kursu

Türkiye Maden - İş Sendikası üyelerinin çalışma ihtiyaçlarını olduğu kadar kültürel ihtiyaçlarını da karşılamayı bir vazife olarak kabul ettiği için isteyen üyelerin faydalanması için bir İngilizce Kursu açmağa karar vermiştir.

Dersler bu işi Amerikanın en büyük Dil Üniversitelerinden birinde bu hususta incelemeler yapmış bir öğretmen verecektir. cak ve 5.30 da başlayacaktır. Dersler haftada iki akşam ola- Çalışmalar esnasında ses alma makinasından istifade edilecektir.

İlgili arkadaşların acele müracaatları rica olunur.

BURASI AMERİKA

AMERİKADA SENDİKALAR NASIL ÇALIŞIYOR

— 2 —

(TÜRKİKİYE MADEN—İŞ SENDİKASI ARAŞTIRMA VE EĞİTİM DAİRESİ TARAFINDAN HAZIRLANMIŞTIR)

(Geçen sayıdan devam)

Teşkilâtlandıracağınız kasabaya da şehire gelir gelmez orası ile ilgili bir çok şeyleri incelemeniz gerekir. Bu tütacağınız yolu kararlaştırmanıza ve işçileri anlamanıza yardım edecektir. Özellikle aşağıdaki noktaları inceleyiniz:

İşkolunuzun Durumu: İş yerlerinin sayısı, kimlerin olduğu, malî durumları büyüklükleri verimleri, pazarları (iç ya da dış), çalışan işçilerin sayısı (işlerin iyi ve kötü olduğu ve bir de sizin bulunduğunuz zamanda ki), işçilerin sık sık yer değiştirip değiştirmedikleri, ve benzeri noktalar

İşçilerin Durumu: yaş, cinsiyet, milliyet, bağlı oldukları toplumsal kurumlar (partiler, dernekler, v.b.), ne süre için çalıştıkları, kalifiye olup olmadıkları, sendikalara karşı davranışları.

Kasabaya da şehrin kendi Durumu: Büyüklüğü, milliyet bakımından halkın dağılışı, başlıca işkolları ve bunların üretim ve işverme bakımından nasıl dağılışı, başlıca işkolları ve bunların üretim ve işverme bakımından nasıl oldukları, dernekler, gazeteler (baskı sayıları, kimlere ait oldukları, işçilere karşı davranışları v.b.)

Genel Merkezinizden bu bölge ile ilgili bütün bilgiyi göndermelerini isteyiniz.

Bulunduğunuz yerde sendikalar ve birlikler varsa onların büyük yardımı olabilir. İşyerlerine kendiniz iş istiyormuş gibi başvurursanız çok şeyler öğrenirsiniz. Şöförlerden müezzinlere kadar karşılaşdığınız herkes ile görüşmek v eonlara sorular sormak o bölgede bulunanların düşünüşü hakkında iyi bilgi verir size. Soru sormayı ve hele cevaplarını dinlemeyi biliyorsanız tabi.

Bölgedeki Öbür Kurumla Temas

Açacağınız kampanyada o bölgede önceden kurulmuş sendikaların çok yardımı olabilir. Bunlar çok faal yada dost sendikalar olmasa bile onlarla iyi bağlantılar kurmaz, yokmuşlar gibi davranırsanız işler daha kötüye gider. Bu sendikalar size o bölgenin özellikleri ve işkolları hakkında bilgi verebilecekleri gibi sendikacıların akrabaları ya da tanıdıkları olup teşkilatlandırmak istediğiniz işyerlerinde çalışan işçilerle sizi tanıştırabilirler.

Halk oyunun (Umumi Efkârın) önemi büyük olduğundan ve toplumda sözü geçen önemli kişilerle işbirliği yapmak fayda vereceğinden öğretmenlerle ovukatlarla, doktorlarda, hocalarla ve sendikaseverlerle temas temin etmeniz gerekecektir. Bu gibi kişiler halk içinde söyleyecekleri sözlerle, söz sahibi kimseler üzrinde yapacakları baskılarla ve kendi çevrelerindekileri inandırarak sendikaların yararlı kurumlar oldukları düşününü yapabilirler. Bunların halk arasında sendikaya karşı anlayış yaratmaları işverenler tarafından sendikaların aleyhinde çıkarılan dedikoduları bastırabilir.

Bölgedeki sendikalar ve ileri düşünüşlü kişiler size böyle kimselerin adlarını verebilir. Böylece birinin evinde toplanacak bir gurup ile samimi bir toplantı yapıp onlara fikrinizi açabilirsiniz. İşyerlerindeki durumun kötülüğünden söz açarak bunun nasıl düzeleceğini onlara gösterebilirsiniz. Kampanyanız daha da ilerleyince bu gibi tanınmış kişilerden bir resmi komite kurup onların bildiriler yayınlamalarını, toplantılarda konuşmalarını sağalyabilirsiniz. Bunlardan bazıları isimlerinin açıklanmasını istemiyebilirler.

SENDİKA ŞUBENİZİN KURULMASINDA ATILACAK İLK ADIM

İŞÇİLERLE TEMAS

İşçilerle temas sağlamak için onların yemek yedikleri ya da işe gidip gelirken geçtikleri yerlerde bulununuz; onların bulundukları düğün v.s. eğlence yerlerine gidiniz; evlerinde görüşünüz onlarla ve kendiniz iş istermiş gibi baş vurunuz işyerine. lk başta her işyerinde ya işyerindeki kısımlarda, ileri gelen, gözü pek ve aklı başında bir kaç — hatta bir ya da iki — işçi ile temas sağlamak yeterdir.

İşçiler bilgisizce ya da sendikalar hakkında kötü fikirleri varsa hiç acele etmemek gerekir; ücretlerinin düşük olmasından şöyle söz açınız, "Filân işyerinde çalışanların ücrteleri —— liraya kadar yükselmiştir çünkü onlar sendikaya üyedirler." İşçilerin sözlerini dikkatle dinleyerek şikâyetlerinin neler olduğunu iyice öğreniniz — fazla mesaiden mi, iş saatlerinin düzensizliğinden mi şikâyet ediyorlar, yoksa işveren çok iş mi yüklüyor, başlarındakilerin muamelesi mi kötü, kayırmacılık mı var, işyerleri mi kötü havasız yerde mi çalışıyorlar? Bunları tespit edip sendikalı işçilerin çalıştığı yerlerde bütün bu işlerin nasıl yola girdiğini onalra örneklerle gösterin.

Sendikacılık üzerinde genel nutuklar çekmekten çok belli kötülük ve iyilik örneki vermek faydalı olur. Fazal mesai işden çıkarma gibi şeyler zaten işçilerin hepsinde bir nefret havası yaratmışsa o zaman doğrudan doğruya bu konuları ele almalısınız.

İşçiler kendi aralarında,

— Neden bizim de bir Sendikamız olmasın? Diye konuşmaya başladılar mı başarı yoluna girdiniz demektir.

KAMPANYANIN YAYILMASI

Büyük sayıda işçileri sendikaya üye yazmak bahse konu olunca, çeşitli yollar bir arada ya da tek başına uygulanabilir. İşçileri evlerinde ziyaret çok zaman alır ama çok yararlıdır, özellikle küçük yerlere. O zamana ek sendikaya yazmış olduğunuz yeni üyeler bu işde size yardım edebilir. ve aynı zamanda size yeni üye olacakların isim ve adreslerini verebilirler.

(Devamı 4. de)

Türk işçisinin büyük ihtiyacı

İŞSİZLİK SİGORTASI

(Başatfarafı 1. de)

sigortalamaya güçleri olmayan bir dert olmasıdır.

II. TARİHÇE

Dünyanın her yanında İşsizlik Sigortasının tarihçesi İş ve İşçi Bulma Kurumlarının tarihçesi ile çok yakından ilgilidir. Hangi ülkede devlet İş ve İşçi Bulma Kurumları kurmuşsa orada işsizlik Sigortasının verimli çalışması için ikisi arasında işbirliği yapıldığı görülmüştür.

1 — AVRUPA'DA İŞSİZLİK SİGORTASI

İşszlik Sigortaları "Zorunlu — (Mecbur)" ve "Gönüllü" olmak üzere ikiye ayrılırlar. Zorunlu sigortalarda belli bir sınıfa giren işçileri sigorta edilmesi zorunludur. Gönüllü Sigorta'da ise, Sigorta teşkilâtı özel kurumlar tarafından kurulur ve devlet tarafından manevi ve bazen de maddî destek görür. Hiç bir sigorta biçiminde bir ülkedeki işçilerin topu birden sigortalı değildirler. Çoğunluku Tarim, Ev — işi ve geçici işer alanları sigorta dışında tutulurlar. Fakat mümkün olduğu kadar çok işçiyi sigortalamaya doğru hergün artan bir akım vardır.

Geçmişe bakarsak İşsizlik Sigortalarının önceleri yardım dernekleri ve sendikalar tarafından kurulduğunu görürüz. Bunların denemelerinden sonra iş Hükûmetler tarafından temelli oalrak ele alınmıştır. Ta 1789 yılında İsviçrede, Basle kentinde ilk İşsizik Sigortası kurulmuştur. 1824 yılında Buharlı Makinelerde çalışan İşçiler Birliği üyelerine işsizlik sigortası yardmları yapıyordu. 1846 da, Belçika'da, Brüksel kentinde basın teknisyenleri Sendikası da işsiz üyelerine yardım elini uzatıyordu.

Bu gibi hareketler çok az sayıda işçiyi koruduğu için İşsizlik Sigortası teşkilâtı olmayan sendikarın üyelerine yardım için devletler gönül sigorta kurumlarının kurulmasına yardım ettiler ve bunlara maddi destek oldular 1893 de İsviçre'de, Bern kentinde ilk kez böyle bir pln yapıldı. Bunu öbür kentler kovaladılar. Bazen Belediyeler, sendikaların işsizlik igortalarına para yardımlarında bulunuyorlardı. 1896 yılında Dijon kentinde olduğu gibi.

İlk başarılı gönüllü işsizlik Sigortası 1901 yılında Belçikada, Ghent kentinde kuruldu. Ghent sistemi Avrupa'nın öbür bütün kentlerine yayıldı ve oralarda tutu'du 1905 yılında da bütün Fransa çapında bir gönüllü işsizlik Sigortası kuruldu.

İlk zorunlu İşsizlik Sigortası 1894 yılında, İsviçrede, St. Gall Kontonun'da kuruldu. İşçilerin de prim ödemek zorunda oldukları bu sigorta fazla tutulmadı. İlk ulusal işsizlik Sigortası 911 yılında İngilterede kabul edildi. Bununla ilgili kanunun öbür ülkelerde kabul edilecek kanunlarda üzerinde genis itkisi olmustur.

2. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİNDE

Amerika'da 1929 ile 1933 yılları arasında işsizliğin çok artması İşszlik Sigortası düşmanlarının sesini kıstı. Anlaşıldı ki işsizliğin nedeni ne işçilerin tenbelliğidir ne de isverenlerin sorumsuzluğu. Belli oldu ki çoğunluk işsizliğin nedeni tutumsaldır. (Ekonomiktir).

Amerika'da ilk işsizlik Sigortası 1932 yılında Wisconsin devletinde kuruldu. Fakat temelli olarak 1934 yılında Başkan Roosevelt'in gayreti ile düzenlendi.

III. İŞSİZLİK SIGORTASI İLE İLGİLİ GENEL KURALLAR

1 — İşsizlik Sigortası Ödeneği miktar ve süre bakımından sınırlıdır. Amacı işsiz kalan işçilerin ücret kayıplarının bir parçasını ve sınırlı bir süre için karşılamaktır, yoksa süreli işsizliğe karşı tam bir korunma çaresi değildir.

2 — Ödeneğin miktarı, işçinin işsizlik Sigortasına giren işyerinde daha önce kazandığı ücret bağlıdır. Fakat genel olarak düşük ücretli işçiler yüksek ücretli işçilere göre, önceki ücretlerinin daha yüksek bir oranını alırlar. Bir de, yüksek ücretli işçilerin alacakları ödeneklere bir sınır konmuştur.

3 — Ödeneğe hak kazanmak için özürsüz işsiz kalmak ve uygun iş çıkınca bu işi kabul etmiş olmak gerekir. Emekli ya da istirahatli işçiler bundan faydalanamaz.

4 — İşsizlik Sigortasının işçilere ödeyeceği parayı karşılamak için belli bir prim alınır. Amerika'daı Avrupadaki'nin çoğunluk aksine giderlere katılmak için Hükûmet — işçi — işveren işbirliği yoktur. İşverenlerin süreli işçi tutmalarını sağlamak için, çalıştırma durumu düzenli olan ve sık sık işçi çıkarmayan işverenlerden daha az prim kesilir.

IV. HANGİ İŞÇİLER FAYDALANIR

Örnek oalrak Amerika Birleşik Devletlerini alalım. Burada işgücüne giren her 5 işciden 3 ü İşsizlik Sigortasından faydalanır. Aşağıdaki noktalar bir fikir vermeye yarayacaktır.

1 — **İsyerinin büyüklüğü:** Federal Devletin kanunlarına göre 4 ve daha fazla işcisi olan işyerleri prim öder ve işçileri sigortalıdır. Federal Devleti meydana getiren 50 devletten bazıları koydukları özel kanunlarla bu sayılı daha da azaltmışlardır. 18 devlette 1 işçi çalıştıran yerler de sigortalıdır.

(Devamı gelecek sayıda)

BEKÇİLERİN FAZLA MESAİLERİ VERİLDİ

Topkapı, Maltepe'de kurulu Arıtaş Çivi Fafrikasında çalışan dört bekçinin 1 Haziran'dan beri birikmiş olan günde 4 saatlik fazla mesailerinin ayrı bir bordro ile verilmesi meselesi sonunda çözülmüş ve bu bekçilerin fazla mesai ücretleri verilmiştir.

Arkadaşlara gözünüz aydın deriz. ı



Mehmet Sezer

SENDİKA İŞİ BAŞARDI

(Başatfarafı 1. de)

men durumu Savcılığa bildirdi.

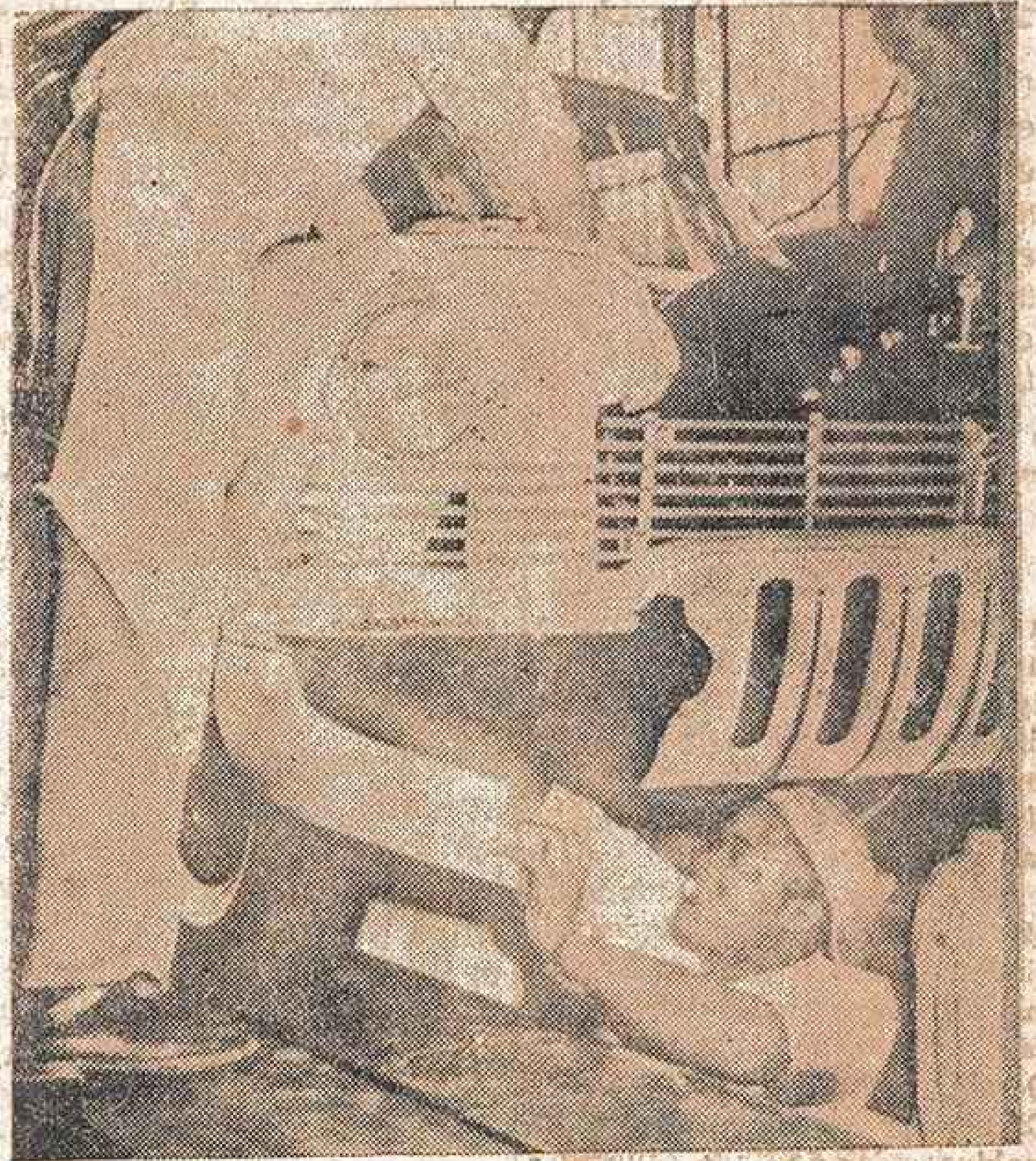
Nihayet General Dikiş Makinası Fabrikası yola geldi ve fotokopisini gördüğünüz yazıdan birer tane her üç işçi arkadaşa göndererek haklarını verecek ve sendikanın bu işi başardığını kabul ettiğini bildirdi.

MADEN — İŞ SENDİKASININ ÇIKARDIĞI İŞ İHTLÂFLARI

Türkiye Maden - İş Sendikasının üç işyerinde, ücretlere zam yapılması için çıkartmış olduğu iş uyuşmazlıkları, dün İl Hakem Kurulunda müzakere edilmiştir.

Sendika, işverenle anlaşma yapılmak suretiyle ücretlere bir zam yapılabileceğini açıklamaktadır.

AMERİKA'DA MAKİNA SANAYİNDE SENDİKALI İŞÇİLER NASIL ÇALIŞIYOR



Amerikada otomobil sanayii işçilerinin büyük bir çoğunluğu sendikalıdır. Yukarıda sendikalı iki işçiyi iş başında görüyorsunuz.



Yukarıdaki resimde Sendika Başkanı Kemal Türkler'i Rabak'daki işçilerle görüşürken görüyorsunuz.

Rabakta bir ihtilâf Nasıl Kotarıldı

işçiler Zamma ve Sıcak Yemeğe Kavuştu

Türkiye Maden — İş sendikası Reisi Kemal Türkler:

— Haydi arkadaşlar, dedi, vakit geldi, yarımda fabrikada bulunmalıyız. Ben:

— Şurada acele bir öğle yemeği yesek olmaz mı acaba? diye sordum.

Kemal Türkler, bana gülerek baktı:

— Bu işlerin acemisi olduğun belli, dedi. Biz burada haftada iki üç gün öğle yemeğine vakit bile bulamayız, daha doğrusu aklımıza gelmez.

Fakat hiçbiri de şikâyetçi değil. Yaptıkları işin faydasından, iyiliğinden emin insanlar rahatlığı içinde oldukları her hallerinden belli.

Yola koyulduk ve Sendika fotoğrafçısından almak için yol üzerindeki fotoğrafçıya uğradık:

— Çabuk, dedik, makinelerini falan hazır et, Kâğıthaneye resim çekmeğe gidiyoruz.

Adam, yemek, falan demeye kalmadı, kendini bizimle beraber sokakta, sonra da arabanın içinde Kâğıthane yolundu buldu.

Bizimle beraber gelen genel idare kurulu üyesi ve aynı zamanda Yapı Kooperatifi Başkanı olan Sendika mümessli Nurettin Kalpcan'a:

— Ee, Nurettin Bey, dedim, söyleyin bakalım, bu kadar feragat ve azimle bağlı olduğunuz sendikacılık ruhu, ateşi ne zaman doğdu sizde? O başladı anlatmağa, biz de süratle giden araba içinde yazabildiğimiz kadar başladık yazmağa. Başka sütunda okuyacağınız bu röportajınız sona ermişti ki, *Rabak* müessesesinin süslü kapısı gözüktü. Koşar adım içeri girdik ve toplantının yapılacağı yemek salonuna vardık. Geldiğimizi haber alan arkadaşlar da önce birer, ikişer, sonra da toplu gruplar halinde başladılar doldurmaya salonu. Namusu ile çalışan ve hayatlarını alınteri ile kazanan bu insanların gururlu ifadesi yüzlerinde. Toplantının açılmasını sabırsızlıkla bekledikleri belliydi. İşçilerinin büyük ekseriyetinin orada olduğuna kanaat getiren Türkiye Maden —İş Sendikası Reisi Kemal Türkler kısaca şimdiye kadar olanları anlattıktan sonra:

— Arkadaşlar, dedi, karar sizindir. İsterseniz 98 kişiye verilen zammı ve bir de öğleleri yemek verme teklifini kabul ederseniz, isterseniz kabul etmez ve ihtilâfı İl Hakem Kuruluna götürürüz. Söz istiyen varsa buyurun. Herkes heyecan içinde.. Kimi söz almak için parmağını kaldırıyor, kimi yanındaki arkadaşları ile işin müzakeresini yapıyor. Kolay değil, ya daha listesi belli olmayan 98 kişiye 5865 lira tutarında zam icrasına ve ayrıca bütün fabrika işçilerine yemek verilmesine ne diyecekler? Yahut da biz yemekten zamdan vazgeçtik, ihtilâfımız bir yol İl Hakem Kuruluna gitsin de ondan sonra bir bakalım, diyecekler. Herkesin aşağı yukarı fikri belli olduktan sonra oy vermeye geçildi. Önce parmaklar sayıldı, ekseriyetin ne yanda olduğu kesin olarak belli olsun diye de Kemal Türkler:

— İl Hakem Kuruluna gitsin diyenler odanın şu lanına, duvarın kenarına sıralansınlar, dedi. Gitmesin, yemek ve 98 kişiye zam isteriz diyenler de odanın öbür tarafına.

Kolay değil demokrasi bu.. Çoğunluk ne derse o olacak. Mâdem ki bu iş işçileri ilgilendiren bir iş, son kararı onlar verecek. Evet, Sendika onların dertlerini dinleyecek, ihtilâflarını açacak, işverenle görüşecek, müzakere edecek, pazarlık edecek, çalışacak, çırpınacak, fakat sonunda da:

— Ey, işçi arkadaşlar, diyecek, bütün bu çalışmalarımız sizin için.. İşte biz size bütün yapılanları anlattık. Mâdem ki demokrasi var, karar sizin.

Ve öyle oldu. Belli oldu ki, çoğunluk yemek verilmesi ve şimdilik 98 kişiye zam yapılması taraftarı idi. Toplantıya son verildi ve herkes işinin başına döndü. Biz de Bölge Çalışma müfettişi Sayın Sedat Bayrı'nın başkanlığında Sendika temsilcileri, Sendika Reisi Kemal Türkler, mümessiller Nurettin Kalpcan ve Ahmet Kocatürk ile işveren vekili Faruk Öönel'in katıldığı toplantıya gittik. Bu toplantı RABAK müessesesi le Türkiye Maden — İş Sendikası arasında çıkan toplulukla iş ihtilâfını kotarmak ve tarafları uzlaştırmak gayesi ile ve şimdiye **kadar netice alınamadığı için, altıncı defa yapılıyor.**

İşçilerin menfaatini her şeyden üstün tutan ve onlar için daima biraz daha fazla menfaat elde etmeyi kendine şiar edinen Sendika Reisi Kemal Türkler bu toplantıda da kendini gösterdi ve işçilerin istediği gibi, yemek verilmesini ve 98 kişiye zam yapılmasını kabul etmekle kalmadı, ayrıca Zam ve yemek vermeğe başlangıç tarihi olarak 1 Ocak 1960 tarihini kabul ettirdi. Düşünmüştü ki, yemeğin verilmesi en erkeninden Şubat ayının sonunu bulacaktı ve bu iki ay yemekten mahrum kalacak ve ceplerine bir kuruş para girmiyecekti. Halbuki müzakerelerden sonra ve Sendika Reisi Kemal Türkler'in ısrarı ile varılan bu karara göre, bütün işçilerin eline tıpkı İkramiye alıyorlarmış gibi adam başına 100 lira kadar para geçecekti. Hepsine hayırlı olsun ve daha fazla ikramiye ve zamlara nail olsunlar demekten başka ne söyliyebiliriz!